

NUMERO 723

AYUNTAMIENTO DE COLOMERA (Granada)

Padrón cobratorio de basura correspondiente al sexto bimestre de 2015

EDICTO

Aprobado por resolución de la Alcaldía de fecha 03/02/2016 el padrón cobratorio de basura correspondiente al sexto bimestre de 2015, se expone al público durante un plazo de veinte días hábiles, al objeto de que pueda examinarse por los interesados y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen procedentes. Con-

tra las liquidaciones de carácter tributario que se deriven del presente padrón, se podrá interponer recurso de Reposición, ante el órgano que ha dictado el acto, previo al contencioso-administrativo, en el plazo de un mes, a contar desde la finalización del período de exposición al público del citado Padrón, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, en conexión con el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Colomera, 3 de febrero de 2016.-El Alcalde, fdo.:
Justo Sánchez Pérez.

NUMERO 742

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Granada y OO.AA. 2016-2018

EDICTO

El Sr. Concejale Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización,

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de enero de 2016, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo que literalmente dice:

“Visto expediente núm. 74/2016 de Personal relativo a la aprobación del “Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo para el periodo 2016-2018”.

Visto el informe de fecha 25 de enero de 2016, emitido por el Subdirector General de Recursos Humanos, con el conforme del Director General de Recursos Humanos, relativo a Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo, que básicamente dice:

“En virtud de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y concretamente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, SE INFORMA:

“1º La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

La obligación de los poderes públicos de intervenir a favor de la igualdad en España, está recogida en el artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978, que establece el deber de estos de promover la igualdad y de remover los obstáculos que la impiden. Por su parte, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el artículo 45.2 establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como “un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), regula las bases del régimen de los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas, establece en la Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. "Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo"

La Ley Orgánica 2/2007, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece, en su artículo 10 que "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social".

Y según el artículo 32 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, relativo a Planes de igualdad en la Administración pública, establece que

"1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años."

La Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía local de Andalucía, en el artículo 12.1.i, considera como competencia municipal la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales.

El Excmo. Ayuntamiento de Granada aprobó la Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Ayuntamiento de Granada de 29 de marzo de 2011.

Finalmente, uno de los objetivos del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Granada 2009-2014, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2008, es incorporar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas municipales. Dicho Plan fue prorrogado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en su Sesión Ordinaria, celebrada el día 31 de octubre de 2014, adoptó el acuerdo número 823 relativo a la prórroga del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009-2014).

2º El proceso negociador abierto con las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Granada, ha culminado con la firma el día 25 de enero de 2016 en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Granada, con el Acuerdo del Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo para el periodo 2016-2018, por parte de la Administración y de las Organizaciones Sindicales.

3º De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para la validez y eficacia de los Acuerdos adoptados en la Mesa de Negociación, será necesaria su aprobación expresa y formal por el órgano de gobierno de la Administración Pública. Por lo que procede elevar propuesta del Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización a la Junta de Gobierno Local, para aprobación del Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo para el periodo 2016-2018 de conformidad con el texto que se inserta en la propuesta."

Por todo ello y a propuesta del Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización, la Junta de Gobierno Local por unanimidad acuerda: finalizado el proceso negociador abierto con las Organizaciones Sindicales con representación en el Ayuntamiento de Granada, que ha culminado con la firma el día 25 de enero de 2016 en el seno de la Mesa general de Negociación del Ayuntamiento de Granada, con el Texto Refundido del Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo para el periodo 2016-2018, por parte de la Administración y de las Organizaciones Sindicales y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, APROBAR el "Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo para el periodo 2016-2018", cuyo texto íntegro, debidamente diligenciado, obra en expediente."

El texto íntegro del citado Plan, acordado en sesión de fecha 25 de enero de 2016 de la Mesa General de Negociación del Excmo. Ayuntamiento de Granada, es el que sigue:

"PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

1. INTRODUCCION.

2. CONTENIDOS.

2.1 COMPROMISOS.

2.2 PLAN DE COMUNICACION

2.3 AMBITO DE APLICACION.

2.4 VIGENCIA DEL PLAN.

2.5 COMISION DE IGUALDAD.

2.6 PUNTO DE PARTIDA Y ACCIONES REALIZADAS.

3. DIAGNOSTICO.
4. METODOLOGIA.
5. OBJETIVOS.
6. ACCIONES A REALIZAR.
 - 6.1 HERRAMIENTAS
 - 6.2 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ANTE CUALQUIER DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA.
 - 6.3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCION DE LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO.
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
8. CALENDARIZACIÓN.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

A partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, promovida por Naciones Unidas y celebrada en Pekín en 1995, se establecieron líneas de trabajo conjuntas para fomentar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. Es a raíz de entonces cuando se empieza a hablar de *mainstreaming* de género, concebida como la estrategia más eficaz para conseguir una sociedad igualitaria. La integración del principio de igualdad, de forma transversal, en las políticas generales implica no limitar los esfuerzos a la reducción de obstáculos concretos para mejorar la situación de las mujeres (en cuanto al acceso y permanencia en el empleo, participación en diferentes ámbitos sociales, etc.), sino considerar la igualdad de género como un principio informador y estructurador de las políticas y acciones institucionales, entre cuyos objetivos debe estar presente la reducción de las desigualdades de género.

La Declaración del Milenio, en 2000 supuso otro gran hito importante en este camino, al establecer los conocidos como "Objetivos del Milenio" entre los que se incluye la igualdad entre los sexos como una de las metas a alcanzar y cuyo plazo previsto de consecución es el año 2015.

En correspondencia con este planteamiento, la aplicación del enfoque de género en la planificación y evaluación de las políticas públicas se ha visto impulsada y legitimada por el siguiente marco legislativo:

MARCO NORMATIVO UNIÓN EUROPEA

Es un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

En la trayectoria de la primera Comunidad Económica Europea y ahora de la Unión Europea, debe destacarse la importancia que han tenido documentos como:

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación;

- La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia;

- La Directiva 2004/113/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro;

- La Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental;

- La Carta de la Mujer, adoptada en marzo de 2010;

- La Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) el segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

MARCO NORMATIVO ESTATAL

La obligación de los poderes públicos de intervenir a favor de la igualdad en España, está recogida en el artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978, que establece el deber de estos de promover la igualdad y de remover los obstáculos que la impiden.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, consagrando el art. 9.2 del texto constitucional la obligación por parte de los poderes públicos de garantizar que esa igualdad sea real y efectiva. No obstante, el reconocimiento constitucional del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, las acciones ya emprendidas y los progresos alcanzados, no han sido suficientes para superar los obstáculos que dificultan su plena efectividad.

Es evidente que una parte sustancial de los obstáculos subsistentes para el logro de la igualdad plena de oportunidades, en la práctica, se derivan esencialmente de la concepción tradicional de la división de papeles entre el hombre y la mujer en la sociedad. Y aunque en los últimos años, se han observado cambios importantes en los modelos familiares y en las formas de convivencia, así como se constata que las relaciones hombre-mujer en el ámbito doméstico han evolucionado y se ha producido una paulatina flexibilización de los roles asignados a uno u otro sexo, también es cierto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha dado en unas condiciones de desigualdad y discriminación que resulta necesaria una acción normativa dirigida a corregir estas situaciones.

En este contexto se elabora y aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que parte del reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, estableciendo a lo largo de su articulado las medidas para combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación por razón de sexo y promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedicando especial atención a las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad y a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

Esta ley supuso un punto de inflexión al establecer un marco normativo que garantiza la intervención de las administraciones públicas a favor de la igualdad de oportunidades, y así lo establece en su articulado:

Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: "La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística..."

Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades"

Y particularmente por lo que se refiere a los Planes de Igualdad, en su artículo 45.2 establece la Ley, que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de Igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", estableciendo los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), regula las bases del régimen de los empleados públicos al servicio de las Administraciones Públicas, establece en la Disposición adicional séptima. Planes de igualdad.

1. "Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo"

MARCO NORMATIVO ANDALUZ

La Ley Orgánica 2/2007, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece, en su artículo 10 que "la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social". Y, en el marco de sus competencias respecto al desarrollo de políticas de igualdad de género establece, en su artículo 73, la facultad de la Comunidad Autónoma para "la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos" así como "dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia, la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, y el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo".

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en su artículo 5, insta a los poderes públicos a "integrar la perspectiva de la igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de mujeres y hombres, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género".

Además el artículo 27 sobre Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial, insta a la Junta de Andalucía a fomentar y prestar apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Y según el artículo 32. Planes de igualdad en la Administración Pública.

"1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

2. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años"

MARCO NORMATIVO LOCAL

La Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía local de Andalucía, en el artículo 12.1.i, considera como competencia municipal la integración de la igualdad de género en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas municipales.

La Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Ayuntamiento de Granada de 29 de marzo de 2011.

Finalmente, uno de los objetivos del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Granada 2009-2014, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2008, es incorporar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas municipales.

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en su Sesión Ordinaria, celebrada el día 31 de octubre de 2014, adoptó el acuerdo número 823 relativo a la prórroga del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009-2014), a los efectos de desarrollar las siguientes actuaciones y conforme a la periodización reflejada para las mismas:

- Ejercicio 2015: se simultaneará la ejecución de las actuaciones pendientes con su evaluación global
- Ejercicio 2016: se procederá a la elaboración de un nuevo plan estratégico de igualdad teniendo en cuenta la evaluación realizada en el ejercicio anterior y, con ello, continuar dando respuesta a las situaciones de desigualdad que se detecten y alcanzar una mayor equidad entre los géneros en nuestra ciudad.

2. CONTENIDOS

2.1. COMPROMISOS

Llega ahora el momento de que, continuando con su trayectoria de compromiso, así como para dar cumplimiento a los preceptos legales antes citados, se aborde la elaboración de un Plan de Igualdad de oportunidades de empresa. O lo que es lo mismo, un Plan de Igualdad cuyo ámbito de actuación sea la propia "empresa" del Ayuntamiento en toda su extensión y para todas las personas que prestan sus servicios en él, cualquiera que sea su relación.

Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo, que no hay que confundir con el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009-2014), o con otro que pueda elaborarse en el futuro, que tienen un objetivo mas amplio, en cuanto van dirigidos a todas las políticas municipales y no exclusivamente a su política de recursos humanos, como el que ahora nos ocupa.

Este Plan de Igualdad de Empresa de aplicación al Ayuntamiento de Granada y a los Organismos dependientes del mismo deberá, no solo seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que tiene que ir creando una nueva cultura empresarial, donde por cuestiones de estereotipos y prejuicios, no se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias. Asimismo, implementará las medidas ya adoptadas al objeto de realizar un nuevo diagnóstico actualizado para realizar las actuaciones previstas.

Igualmente deberá poner las bases para que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal al servicio del Ayuntamiento de Granada sea una realidad, así como la eliminación, en su caso, de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.

En definitiva velará porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones (a igual competencia e igual responsabilidad igual salario), en el trato que deban recibir unas y otros y a la ordenación de los tiempos de trabajo para conciliarlos con la vida personal y laboral. Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad o mainstreaming y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.

2.2 PLAN DE COMUNICACION

Será necesaria la realización de un Plan de Comunicación con los objetivos y acciones que se detallan en el apartado 6 (Acciones a Realizar).

2.3 AMBITO DE APLICACION

El presente Plan será de aplicación general al Excmo. Ayuntamiento de Granada, sus Fundaciones y los Organismos Públicos vinculados o dependientes del mismo y a las empleadas y empleados públicos a su servicio.

2.4 VIGENCIA DEL PLAN

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Excmo. Ayuntamiento de Granada, sus fundaciones y en los organismos públicos vinculados o dependientes del mismo tendrá, en principio, una vigencia de tres años (2016 - 2018), pudiendo ser prorrogado el mismo.

2.5 COMISION DE IGUALDAD.

La Comisión del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Granada se constituyó el 10 de febrero de 2009, presidida por el Concejal Delegado del Area de Personal, Servicios Generales y Organización e integrada por personal responsable técnico de dicha Area, representantes sindicales y representante del Servicio de Igualdad de Oportunidades, como aparece recogido en el acta de constitución de dicha Comisión.

Con el objetivo de proporcionar los conocimientos básicos para el desarrollo del Plan de Igualdad para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada se realizó el 18 de marzo de 2011 una sesión formativa presencial para los representantes de la Comisión del Plan de Igualdad, personal técnico con responsabilidad del Area de Personal, Servicios Generales y Organización, Representantes Sindicales y personal del Servicio de Igualdad de Oportunidades, en calidad de asesoramiento.

2.6 PUNTO DE PARTIDA Y ACCIONES REALIZADAS.

Como se ha señalado anteriormente, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad es preciso, "realizar un informe de situación" previo, es decir, un diagnóstico de la plantilla que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Aunque partimos de una situación de una Institución con una dilatada trayectoria en la aplicación de Políticas de Igualdad y donde se han ido incorporando, internamente programas y estrategias en este sentido, como por ejemplo, la utilización de un lenguaje no sexista (Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en la documentación generada por el Ayuntamiento de Granada de 29 de marzo de 2011) o la transversalidad, es necesario seguir profundizando, tanto debido a los constantes cambios sociales y a las necesidades que van surgiendo, como a los mandatos legales habidos en los dos últimos años, que colocan a España entre los países mas avanzados en esta materia dentro de la UE.

Medidas, como las de concienciación y sensibilización de todo el personal se pueden tomar ya, con los datos que tenemos disponibles. Sin embargo para otro tipo de medidas como las de conciliación de la vida profesional con la personal y las de eliminación de la violencia de género en el trabajo, así como para poder constatar posibles discriminaciones en los salarios (niveles de complementos), en las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad u otras, es necesario realizar un DIAGNOSTICO en profundidad.

Diagnóstico que habrá que realizar de inmediato, y que debe ser uno de los compromisos de este Plan, para que cuando llegue el momento de la revisión puedan tomarse las medidas que se consideren pertinentes.

Sin ninguna pretensión de estudio, que tendrá que venir después, simplemente como una recogida de datos cuantitativos de personas trabajadoras en el Ayuntamiento, encontramos ya algunos que llaman la atención. El primer dato que nos llama la atención es que nos encontramos ante una plantilla desequilibrada en cuanto a su composición por mujeres y hombres. Así en cuanto a la composición de los distintos grupos o categorías profesionales observamos que la mayoría de los grupos son principalmente masculinos (sobre todo en el C1 advertimos que la diferencia es enorme), aunque con algunas excepciones como la de los grupos 0 y A2 en que la tendencia se invierte.

A continuación se reflejan los datos relativos al personal al servicio del Ayuntamiento de Granada, correspondientes al año 2014, desagregados por sexos, en función del Grupo, la Relación Jurídica y la Concejalía de adscripción.

DATOS DE 2014

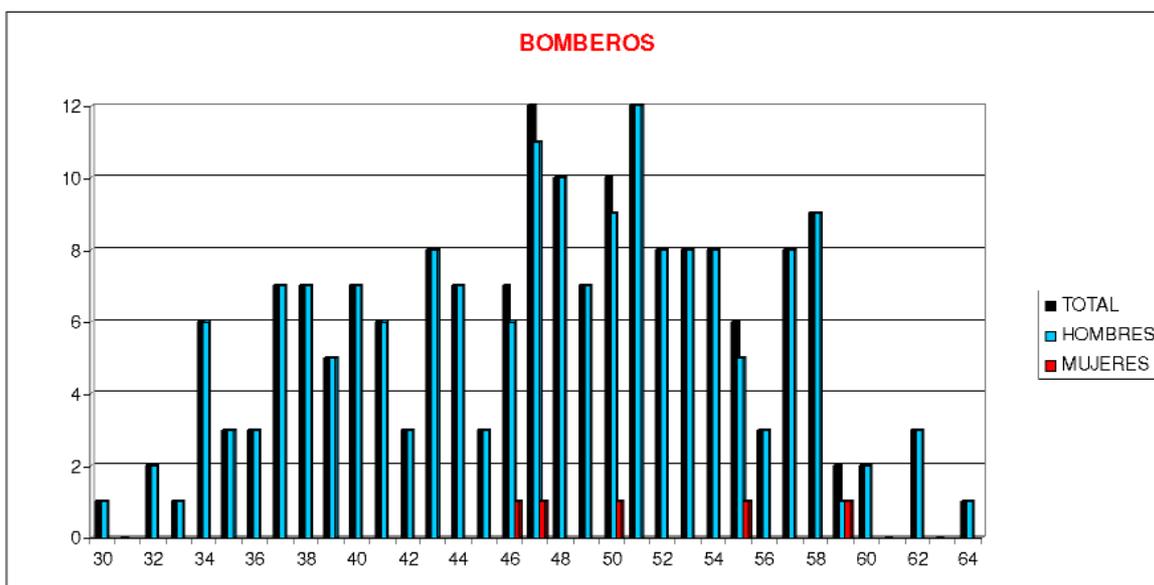
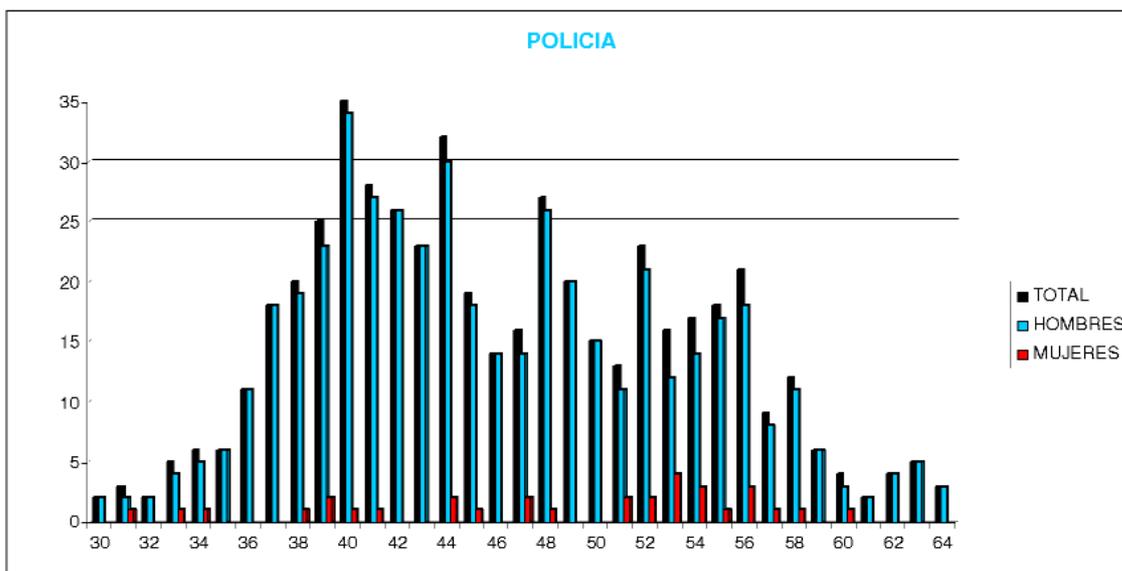
GRUPO	HOMBRE	MUJER	TOTALES
0	12	17	29
A1	150	104	254
A2	148	196	344
C1	822	225	1047
C2	143	128	271
E	111	88	199
Z	2		2
TOTALES	1388	758	2146

RELACIÓN JURIDICA	HOMBRE	MUJER	TOTALES
AC	14	4	18
AP	1	6	7
AS	2		2
BE	4	13	17
CO	8	4	12
FC	1186	484	1670
FE	8	12	20
FI	73	80	153
FISP	19	61	80
LF	7	24	31
LI	47	56	103
LT	5	8	13
ORGD	12	6	18
TOTALES	1386	758	2144

Descripción Unidad Organizativa Máxima	HOMBRE	MUJER	TOTALES
ALCALDIA	4	10	14
CONCEJALIA DELEGADA DE JUVENTUD	4	9	13
CONCEJALIA DELEGADA DE COMERCIO Y OCUPACION DE LA VIA PUBLICA	3	7	10
CONCEJALIA DELEGADA DE CULTURA	77	30	107
CONCEJALIA DELEGADA DE DEPORTES	89	18	107
CONCEJALIA DELEGADA DE ECONOMIA Y HACIENDA	39	47	86
CONCEJALIA DELEGADA DE EDUCACION, CONSUMO Y EMPLEO	35	51	86

CONCEJALIA DELEGADA DE FAMILIA, BIENESTAR SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	46	157	203
CONCEJALIA DELEGADA DE MEDIO AMBIENTE, SALUD Y MANTENIMIENTO INTEGRAL	91	59	150
CONCEJALIA DELEGADA DE PARTICIPACION CIUDADANA	30	32	62
CONCEJALIA DELEGADA DE PERSONAL, SERVICIOS GENERALES, ORGANIZACIÓN, CONTRATACION Y COMPRAS	98	86	184
CONCEJALIA DELEGADA DE PROTECCION CIUDADANA Y MOVILIDAD	694	53	747
CONCEJALIA DELEGADA DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y PATRIMONIO	4	10	14
CONCEJALIA DELEGADA DE TURISMO, PRESIDENCIA Y FIESTAS MAYORES	61	91	152
CONCEJALIA DELEGADA DE URBANISMO, OBRAS Y LICENCIAS	85	65	150
GRUPOS POLITICOS MUNICIPALES	6	10	16
ORGANOS DE GOBIERNO	17	10	27
TOTALES	1383	745	2128

En el caso de los Servicios de Policía y de Prevención y Extinción de Incendios los datos de que disponemos son:



Edad	POLICIAS			Edad	BOMBEROS		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
30	2	2		30	1	1	
31	3	2	1	31	0		
32	2	2		32	2	2	
33	5	4	1	33	1	1	
34	6	5	1	34	6	6	
35	6	6		35	3	3	
36	11	11		36	3	3	
37	18	18		37	7	7	
38	20	19	1	38	7	7	
39	25	23	2	39	5	5	
40	35	34	1	40	7	7	
41	28	27	1	41	6	6	
42	26	26		42	3	3	
43	23	23		43	8	8	
44	32	30	2	44	7	7	
45	19	18	1	45	3	3	
46	14	14		46	7	6	1
47	16	14	2	47	12	11	1
48	27	26	1	48	10	10	
49	20	20		49	7	7	
50	15	15		50	10	9	1
51	13	11	2	51	12	12	
52	23	21	2	52	8	8	
53	16	12	4	53	8	8	
54	17	14	3	54	8	8	
55	18	17	1	55	6	5	1
56	21	18	3	56	3	3	
57	9	8	1	57	8	8	
58	12	11	1	58	9	9	
59	6	6		59	2	1	1
60	4	3	1	60	2	2	
61	2	2		61	0		
62	4	4		62	3	3	
63	5	5		63	0		
64	3	3		64	1	1	
	506	474	32		185	180	5

Por otro lado, y en relación con los expedientes tramitados desde la Sección de Gestión de Recursos Humanos, durante el año 2014, observamos:

REDUCCIONES DE JORNADA:

HOMBRES: 2

MUJERES: 7

- HORA DE LACTANCIA:

MUJERES: 28

HOMBRES: 23

- HORARIO FLEXIBLE:

MUJERES: 38

HOMBRES: 26

- EXCEDENCIAS:

HOMBRES: 3

MUJERES: 8

Y en el seguimiento de licencias clasificadas por sexo del año 2012 tenemos:

- REDUCCIONES DE JORNADA: 6 mujeres y 2 hombres.
- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO: 1 mujer.
- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR: 2 hombres.
- PERMISO POR LACTANCIA: 37 hombres (67.3%) y 18 mujeres (32.7%).
- HORARIO FLEXIBLE: 53 mujeres (63.1%) y 31 hombres (36.9%).
- COMISIONES DE VALORACION: 25 comisiones de valoración (108 hombres (43.2%)) y 142 mujeres (56.8%).

ACCIONES REALIZADAS.

En primer lugar hemos de distinguir entre las acciones ya desarrolladas y las que están por desarrollar.

Entre las primeras tenemos algunas medidas, que mejoran la legislación vigente en cuanto a permisos en general y a permisos que favorecen la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y que aparecen recogidas en el Acuerdo Regulatorio entre la Corporación y el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Granada como:

Las del artículo 32 párrafo 8, según el cual:

“El personal municipal con horario de oficinas o asimilados, podrá solicitar la flexibilidad horaria conforme a los siguientes criterios:

a) Quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 16 años o personas con discapacidad, así como un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido.

b) Quienes tengan hijos/as con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales. El horario flexible, con los criterios anteriormente citados, se podrá conceder al resto del personal siempre que el servicio lo permita, salvo el personal del servicio de extinción de incendios y del cuerpo de la policía local, que se estudiará en casos excepcionales. En caso de discrepancia en su concesión se dirimirá por la Dirección General de Personal.

Además de estos criterios también se dispondrá de las siguientes facilidades:

a) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

b) Quienes tengan hijos/as con discapacidad, trastornos de aprendizaje o de conducta tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento, o para acompañarlo, si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.”

El artículo 36, párrafos 2 y 3 “2. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes están disfrutando de permiso de paternidad.

3. El período vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de marzo del siguiente.”

Artículo 37.1.d) “ d) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar o enfermedad infecto-contagiosa de hijos en edad infantil.

1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

2. Permiso por enfermedad infecto-contagiosa, que curse con un proceso que impida la asistencia al centro escolar o que requiera la atención de padre, madre o tutor en el domicilio, de hijos e hijas en edad infantil: 3 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior.”

Artículo 37.1.g) “Por razones de formación:

- Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Para los funcionarios adscritos al Servicio de Extinción de Incendios y Policía Local, se concederá el turno inmediato anterior, si este fuese el nocturno, siempre que se igualen o superen los servicios mínimos establecidos.

- Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

Este permiso se tramitará conforme a lo establecido en el Reglamento de Formación en vigor para cada momento.”

Artículo 37.1.i) “ Por lactancia de hijo/a menor de dieciséis meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.”

Artículo 37.1.k) ter) "Jornada reducida por interés particular. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las características del servicio, el personal que ocupe puestos de trabajo cuyo nivel de complemento de destino sea igual o inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones."

Artículo 37.1.n) "Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días."

Artículo 38.c) "En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso correspondiente, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales"

Artículo 39 "Otros días de Descanso. Los días 24 y 31 de diciembre, jueves y viernes de Semana Santa, y jueves y viernes del Corpus permanecerán cerradas las oficinas públicas municipales, a excepción de las oficinas de Registro General, que permanecerán abiertas aquellos días que en el calendario laboral sean considerados como días hábiles. A estos efectos, los sábados tendrán la consideración de festivos.

El calendario laboral incorpora dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Así mismo, incorporará cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año."

En este sentido el Decreto de Alcaldía de 19 de marzo de 2014 hizo extensible para 2014 a todo el personal municipal la cláusula séptima del Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de 3 de junio de 2013, que literalmente dice lo siguiente "Festividades laborales que coincidan en sábado. -Cuando en un año natural alguna o algunas de las festividades laborales de ámbito nacional no sustituible por las Comunidades Autónomas, propia de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de carácter local, retribuida y no recuperable, coincida en sábado, se añadirán, como máximo, dos días de permiso en ese año, que podrán acumularse a las vacaciones anuales y a los días por asuntos particulares. Estos días se disfrutará en los mismos términos previstos para los días de asuntos particulares."

Además el Acuerdo reconoce mejoras de otra índole, como:

Artículo 40. "Gabinete de atención al personal. En el Ayuntamiento de Granada existirá un Gabinete de Atención al Personal, dotado con los medios profesionales adecuados, que asesorará en todas aquellas situaciones personales, familiares y laborales, que por su complejidad necesiten una intervención técnica.

Se fomentarán medidas tendentes a mejorar las relaciones interpersonales de los empleados públicos, entre las que se encontrará el denominado "banco del tiempo".

E incluso se prevé la existencia del Plan de Igualdad del Ayuntamiento:

Artículo 40.Bis. Plan de Igualdad

Se elaborará un plan de igualdad para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que contendrá medidas para asegurar en el Ayuntamiento la igualdad de trato y de oportunidades y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Este plan fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Y en idénticos términos se expresa el Convenio regulador entre la Corporación y el Personal laboral de 7 de mayo de 2013, aunque con distinta numeración de artículos.

Asimismo entre las acciones ya desarrolladas hallamos el Centro de Educación Infantil Municipal "Los Mondragones" que "pretende servir de apoyo a la familia en el desempeño de sus funciones cumpliendo una doble tarea: la educativa y la conciliadora. El objetivo es funcionar como centro incluido dentro del sistema educativo por el cual se trabaja según un proyecto curricular y por otro cubrir necesidades en el camino de la conciliación de la vida laboral y familiar configurándose por tanto como recurso de apoyo a la familia en el desempeño de sus funciones de socialización, atención y protección a la infancia, preferentemente en lo que afecta a los empleados del Ayuntamiento de Granada.

Este Centro de atención a la primera infancia, además de ser un Centro Educativo, es, un importante recurso familiar y social en cuanto a que sirve de apoyo a la familia en el cumplimiento de sus funciones y facilita la conciliación de la vida familiar y laboral de los padres y madres. En este sentido, supone también un efectivo recurso que opera en favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres"

Pero además de estas acciones, tenemos las previstas en el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:

Elaborar e implementar el Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada.

0. Realización y actualización de un estudio detallado de la plantilla para visualizar la segregación horizontal y vertical de mujeres y hombres en el ámbito laboral para facilitar el acceso de las mujeres en los sectores en los que están infrarrepresentadas.

- Área Responsable:
Personal.

- Áreas Implicadas:
Todas.

1. Análisis de los permisos solicitados por hombres y mujeres, y de cómo afectan estos a la promoción interna.
2. Inclusión y evaluación de los contenidos de igualdad de oportunidades y perspectiva de género en los temarios de oposiciones.
3. Establecimiento de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla municipal, así como el desarrollo de medidas de sensibilización que contemplen la corresponsabilidad en el hogar del personal del Ayuntamiento.
4. Elaboración de un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
5. Ampliación de la formación teórica y práctica sobre enfoque integrado de género en los planes de formación continua específicos para el personal de este Ayuntamiento.

Algunas de ellas están bastante avanzadas, como la inclusión y evaluación de los contenidos de igualdad de oportunidades y perspectiva de género en los temarios de las oposiciones o el protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada, en otras hay que seguir avanzando.

3. DIAGNOSTICO.

Evidentemente no nos podemos quedar aquí, si queremos hacer un diagnóstico serio que dé lugar posteriormente a propuestas que corrijan las discriminaciones, si las hay. Por eso el estudio en profundidad de la plantilla con una perspectiva de género debe ser uno de los compromisos de este Plan de Igualdad.

El proceso de elaboración del estudio que debe realizarse por este Ayuntamiento es el siguiente:

REALIZAR UN DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

OBJETIVO: Identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¿QUÉ ES?

Análisis detallado de la situación de mujeres y hombres en la empresa.

FINALIDAD

- Obtener Información.
- Identificar desequilibrios y desigualdades de Género.
- Base definición Plan de Igualdad

**LOS QUE INTERVIENEN:
TODAS LAS PERSONAS DE
LA EMPRESA:**

- Alta dirección.
- Equipo directivo
- Comisión de Igualdad.
- Plantilla.
- Representación sindical

**COMUNICACIÓN DE
RESULTADOS**

- Conocemos Áreas a mejorar.
- Definimos cómo lo haremos.

Recogida de información: Es necesario sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo sobre la plantilla municipal en relación a los siguientes aspectos:

- Situación de mujeres y hombres en la organización
- Acceso a la organización: reclutamiento y selección
- Formación continua
- Promoción y desarrollo profesional
- Política retributiva
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Salud laboral
- Cuestionario para la plantilla, datos facilitados por las trabajadoras y trabajadores.

Papel de agentes implicados

Es necesario definir quién participa y las funciones asignadas.

<i>Equipo de gobierno/Pleno Municipal</i>	Aprueba los objetivos y compromiso con la igualdad imprescindible para el Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento
<i>Comisión de igualdad</i>	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes: administración y representación de trabajadoras y trabajadores. Aprueba el Plan de igualdad, informa y comunica sobre las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres
<i>Grupo de trabajo de igualdad</i>	Creado por la comisión de igualdad, con el objetivo de recopilar información y realizar los trabajos preparatorios de la Comisión de Igualdad
Equipos técnicos del Área de RRHH	Participan en el diagnóstico, ejecución, seguimiento y evaluación. Integrando la igualdad en los procedimientos de la empresa
Representación legal de trabajadores y trabajadoras	Forma parte de la comisión de igualdad, participa en la identificación de necesidades e intereses de trabajadoras y trabajadores y fomenta el desarrollo de buenas prácticas
Plantilla	Participa activamente en todo el proceso, realizan propuestas,...
Servicio de Igualdad de oportunidades	Presta asesoramiento, apoyo y acompañamiento en todo el proceso, impulsa actuaciones de formación, difusión y sensibilización
Personas expertas -personal interno//consultora-	Asistencia técnica, formación
Todas las Áreas Municipales	Al ser un Plan transversal

Las Herramientas que servirán de apoyo para realizar esta tarea son:

- Herramienta de Apoyo nº 1. El compromiso de la empresa con la igualdad
- Herramienta de Apoyo nº 2. Acceso al empleo
- Herramienta de Apoyo nº 3. Participación igualitaria en los puestos de trabajo
- Herramienta de Apoyo nº 4. Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
- Herramienta de Apoyo nº 5. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Herramienta de Apoyo nº 6. Conciliación de la vida laboral.
- Herramienta de Apoyo nº 7. Ordenación del tiempo de trabajo.
- Herramienta de Apoyo nº 8. Corresponsabilidad y planes de Igualdad
- Herramienta de Apoyo nº 9. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Herramienta de Apoyo nº 10. Salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- Herramienta de Apoyo nº 11. La igualdad como elemento de calidad.
- Herramienta de Apoyo nº 12. Gestión de las personas con perspectiva de género.

Elaboración del informe sobre el diagnóstico. A partir de los datos, se emitirá un informe previo de diagnóstico que se estructura en 4 grandes bloques:

- Bloque introductorio,

- Bloque de caracterización de la organización,
- Bloque con el análisis realizado de los datos recogidos de la plantilla municipal
- Bloque final de conclusiones con la situación del Ayuntamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres y los aspectos a mejorar que se derivan del análisis realizado.

4. METODOLOGIA.

La metodología a emplear sería:

- Participativa con la implicación del conjunto de los recursos humanos
- Integral para incidir positivamente en la situación de toda la plantillas: mujeres y hombres
- Transversal integrando el principio de igualdad en cada uno de los objetivos del Plan estratégico de Recursos Humanos
- Dinámica y flexible se desarrolla de manera progresiva, adaptándose a las necesidades que surjan
- Coherente y sistemática el objetivo final se conseguirá por la suma de objetivos operativos
- Se fundamenta en el ciclo de mejora continua

5. OBJETIVOS

El objetivo general es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el ámbito de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Granada, incorporando la transversalidad de género en la gestión municipal de recursos humanos y eliminando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Objetivos Específicos:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal, a través de la comunicación, sensibilización y participación.
2. Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, la selección, la formación, el desarrollo de la carrera profesional y en la retribución salarial.
3. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Granada, fomentado el reparto equilibrado de responsabilidades familiares.
4. Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en las condiciones de Trabajo: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo; incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales y actuar frente la violencia de género.

6. ACCIONES A REALIZAR

Para mejorar en la consecución de los objetivos de igualdad, junto con la inclusión de las medidas anteriores (las ya desarrolladas por Acuerdo o Convenio y las previstas en el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres), resulta necesaria la incorporación al mismo tiempo de nuevas actuaciones en materia de igualdad en el empleo.

Así pues, se debería trabajar en las siguientes Areas:

1 AREA DE TRABAJO I: CULTURA DE LA ORGANIZACION: COMUNICACION, SENSIBILIZACION Y PARTICIPACION

1.1 Sistema Estadístico

OBJETIVOS	ACCIONES
MEJORAR LA GESTION DE LA INFORMACION DESAGREGANDOLA POR SEXO	1. Inclusión sistemática de la variable de sexo en las memorias, estadísticas, encuestas, estudios o cualquier soporte de recogida de datos, en todas las áreas del Ayuntamiento. 2. Introducción de nuevos indicadores que permitan conocer los roles, valores, condiciones, situaciones, necesidades y aspiraciones profesionales de hombres y mujeres de la plantilla municipal. 3. Introducción de indicadores que permitan conocer variables cuya concurrencia genera situaciones de discriminación.

1.2 PLAN DE COMUNICACION

OBJETIVOS	ACCIONES
	1. Estudio de la posibilidad mejora del apartado específico de "Igualdad de Oportunidades".

ABUNDAR EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA WEB MUNICIPAL

2. Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido, de la página Web municipal. Con especial atención al uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas.

INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PORTAL CORPORATIVO (Intranet municipal)

1. Creación de un apartado específico sobre "Políticas de Igualdad", en el Portal Corporativo, en el que al menos se incluya:

- Plan de Igualdad del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada.
- Seguimiento y evaluación del Plan.
- Enlaces con organismos de igualdad y con otras administraciones públicas que tengan elaborados planes de empresa.

2. Revisión del contenido del Portal Corporativo para introducir la perspectiva de género en su diseño y contenido. Con especial atención al uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas.

UTILIZAR UN LENGUAJE Y MENSAJES NO SEXISTAS NI DISCRIMINATORIO

1. Difusión, a través del Portal Corporativo, de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje.

2. Promover la incorporación de programas informáticos para la corrección del lenguaje sexista en los textos administrativos.

3. Revisión de todos los documentos administrativos, solicitudes, impresos y formularios utilizados por el personal municipal y por la ciudadanía para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.

4. Uso de un lenguaje y de imágenes no sexistas ni discriminatorias en todos los medios de comunicación municipales (publicaciones, folletos, campañas divulgativas, etc.)

INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LA REPRESENTACION SINDICAL

1. Envío de información periódica, a la representación sindical, de las actualizaciones de la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades, acciones positivas y mecanismos legales de tutela de los principios de igualdad y no discriminación.

2. Realización de una sesión formativa en materia de igualdad y no discriminación, específica para los delegados y delegadas sindicales, componentes de la Junta de Personal y del Comité de Empresa.

1. Difusión del Plan de Igualdad, una vez aprobado, e información continuada de las acciones que se vayan desarrollando y de los resultados obtenidos, a través de los distintos medios de comunicación interna (Portal Corporativo, correos electrónicos, etc.)

SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA MUNICIPAL A TRAVES DE LA INFORMACION Y COMUNICACION

2. Creación de un "Buzón de Igualdad" dentro del apartado de "Políticas de Igualdad", del Portal Corporativo, donde se recojan sugerencias, iniciativas, dudas o quejas en relación al Plan de Igualdad del Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada.

3. Realización de campañas de información general en materia de igualdad dirigidas tanto a los empleados y empleadas municipales como al personal de otras empresas que prestan servicios en cualquiera de las instalaciones municipales.

4. Inclusión, de forma periódica, de mensajes concisos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género, en el pie de la nómina de la plantilla municipal.

5. Elaboración de campañas de sensibilización específicas para la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas para toda la plantilla municipal.

6. Creación de canales bidireccionales de comunicación que mejoren la transmisión de la información y la posibilidad de aclarar dudas.

7. Difusión de las valoraciones, informes o estudios que pudieran elaborarse por la Comisión para la Igualdad o por los Agentes de Igualdad del Ayuntamiento de Granada, en materia de igualdad y comunicación e imagen bajo la perspectiva de género.

SENSIBILIZAR A LA ESTRUCTURA MUNICIPAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

1. Formación básica, con carácter de reciclaje, sobre temas de igualdad y género a las estructuras directivas de todas las áreas municipales.

2. Difusión del contenido del Plan de Igualdad a todas las áreas municipales para una mejor coordinación y colaboración en la ejecución de las acciones aprobadas.

2 AREA DE TRABAJO II: ACCESO, SELECCION, FORMACION, PROMOCION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.

2.1 Acceso y Selección.

OBJETIVOS

ACCIONES

1. En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo que señale si existe infrarrepresentación de personas de alguno de los sexos, incluyendo el objetivo del Plan de Igualdad de evitar esta situación.

2. Dar mayor publicidad, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, de las

EVITAR LA MASCULINIZACION Y FEMINIZACION DE PLAZAS Y PUESTOS

convocatorias de plazas de Policía Local y Bomberos, incidiendo en las posibilidades de acceso a las mismas de las mujeres.

3. Revisión de puntuaciones, baremos y marcas en aquellas pruebas de selección que dificulten el acceso de mujeres, estableciendo acciones positivas que favorezcan su incorporación.

FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS DE SELECCION

1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para el acceso al empleo público se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE ACCESO

1. Con carácter previo a la celebración del primer ejercicio se reunirá al Tribunal y/o Comisión de Valoración con algún miembro de la Comisión de Igualdad al efecto de celebrar una sesión específica en formación de género.

2. Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación.

2.2 Formación

OBJETIVOS

ACCIONES

FOMENTAR LA PARTICIPACION DE MUJERES Y HOMBRES EN PROCESOS FORMATIVOS Y FAVORECER SU DESARROLLO PROFESIONAL

1. Elaboración de un estudio de las necesidades formativas de las mujeres en el Ayuntamiento de Granada.

2. Incluir en el Plan de Formación la introducción de cuotas de participación femenina o masculina de hasta el 40 % en cursos de formación voluntaria en aquellos puestos o sectores en que exista subrepresentación masculina o femenina.

3. Valoración como mérito de la formación en materia de igualdad de género, tanto en los procesos de promoción interna como en los de provisión de puestos.

1. Ampliación de los cursos de formación online en el Plan de Formación.

2. Acceso preferente, durante un año, a los cursos de formación al personal municipal que se incorpora al puesto de trabajo después de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

INTRODUCIR MECANISMOS QUE FACILITEN LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR CON LA FORMACION

3. Envío de información periódica, a través de correo electrónico o cualquier otro medio, de la convocatoria de los cursos de formación municipales para el personal que se encuentra de permiso o excedencia relacionado con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

CONTINUAR CON LA INCLUSION DE CURSOS SOBRE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA FORMACION DEL AYUNTAMIENTO

1. Inclusión en el Plan de Formación Municipal, de cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista, con carácter de reciclaje, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.

2. Inclusión en el Plan de Formación Municipal de cursos específicos sobre: Corresponsabilidad doméstica y familiar, Coeducación, Salud y Género, con carácter voluntario, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.

3. Utilización de lenguaje no sexista en todos los cursos que se oferten.

2.3 Promoción Profesional y Retribuciones

OBJETIVOS

GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE PROMOCION

ACCIONES

1. Realización por la Comisión de Igualdad de un estudio comparado de los factores que inciden en la carrera profesional de las empleadas y empleados municipales con el fin de adoptar medidas efectivas para evitar las desigualdades detectadas.

2. Efectuar un estudio para la revisión del valor real de la antigüedad en los procesos de promoción y provisión para evitar la discriminación indirecta sobre las mujeres para su posterior incorporación al Acuerdo-Convenio.

3. Valoración, en todos los casos (para la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibidos).

EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS GRUPOS Y NIVELES

1. Elaboración de procesos de promoción interna basados en los principios de mérito y capacidad, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

2. Fomento de la participación, a través del Portal Corporativo, de los empleados y empleadas municipales en las convocatorias de promoción para las plazas y puestos en los que se encuentre subrepresentado su sexo.

CORREGIR LAS DESIGUALDADES EMPLEADOS Y EMPLEADAS MUNICIPALES

1. Realización de un análisis comparativo de retribuciones por sexo, teniendo en cuenta todos los componentes variables que percibe el personal municipal (productividades, horas extraordinarias, dietas, gratificaciones, premios, etc.).

FOMENTAR LA PARIDAD EN LOS ORGANOS COLEGIADOS

1. En la composición de los tribunales y de las comisiones de valoración para la promoción interna y los procesos de provisión de puestos se tenderá al criterio de paridad entre ambos sexos.

3 AREA DE TRABAJO III: ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACION y DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

3.1 Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, laboral y familiar

OBJETIVOS

PROPICIAR EL USO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION EXISTENTES

ACCIONES

1. Difusión, entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas en el Acuerdo-Convenio vigente.

2. Difusión de los datos estadísticos anuales, desagregados por sexo, sobre la utilización de las medidas de conciliación.

3. Convocatoria de un concurso de ideas, entre toda la plantilla, para mejorar con sugerencias la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

CONCIENCIAR A LA PLANTILLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE COMPARTIR LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y DOMESTICA

1. Difusión y sensibilización, a través del Portal Corporativo y de mensajes en las nóminas, sobre el valor y la importancia de la corresponsabilidad doméstica y familiar, dirigida especialmente a los empleados municipales.

2. Creación de un grupo de reflexión, a través del Portal Corporativo, sobre la nueva masculinidad y las ventajas de la corresponsabilidad.

3. Utilización de referentes de hombres corresponsables en el cuidado, en la difusión de las medidas de conciliación.

4. Conceder el permiso de maternidad y lactancia a los hombres cuando el otro progenitor no trabaje.

4 AREA DE TRABAJO IV: CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO; VIOLENCIA DE GENERO; PREVENCION DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GENERO

4.1 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

OBJETIVOS

ACCIONES

1. Desarrollo de campañas de sensibilización, a través de la Web municipal y del Portal Corporativo, dirigidas a la plantilla municipal, al personal de los organismos autónomos y de sociedades municipales, para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

DESARROLLAR E IMPULSAR LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DENTRO DEL AYUNTAMIENTO

2. Elaboración de códigos de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a corregir comportamientos y actitudes sexistas susceptibles de generar un ambiente proclive a las situaciones de acoso.

1. Elaboración y aprobación de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ANTE CUALQUIER DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA QUE SE RECOGE EN EL APARTADO 6.2 DE ESTE PLAN

2. Desarrollo de un sistema de recogida y gestión confidencial de datos que permita valorar la incidencia y carácter de los sueltos de acoso en la plantilla.

3. Difusión sobre el procedimiento a seguir y funcionamiento del protocolo en el caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Elaborar un Procedimiento En Materia De Movilidad De Las Empleadas Públicas De Violencia De Género en el ámbito de este Plan, con las pautas establecidas en el Procedimiento En Materia De Movilidad De Las Empleadas Públicas De Violencia De Género de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, aprobado por Resolución de 25 de noviembre de 2015

4.2 Prevención, Salud y Seguridad en el Trabajo

OBJETIVOS

ACCIONES

1. Desarrollo de un sistema de recogida de datos que permita valorar de forma desagregada por sexo todos los aspectos relativos a la prevención y salud laboral, en el ámbito municipal.

2. Estudio específico (a través de encuestas) sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, la doble jornada y la dedicación al cuidado de otras personas, para conocer su incidencia sobre la salud del personal municipal.

3. Realización y aprobación de un nuevo Protocolo sobre las condiciones de trabajo de la mujer embarazada.

INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SALUD LABORAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

4. Formación para el personal sanitario del Servicio de Prevención y Salud Laboral sobre "Salud y Género", para el desarrollo de acciones preventivas.

5. Información en la revisión médica de empresa, sobre la necesidad de realizar exámenes preventivos específicos en las mujeres y los hombres.

6. Incorporación de señalética con imágenes tanto de hombres como de mujeres en las instalaciones municipales de nueva creación.

7. Inclusión, en los planes de prevención de los centros de trabajo, de los lugares destinados a empleadas y empleados municipales, para su adecuación a la normativa vigente.

6.1. HERRAMIENTAS.

Estas acciones se realizarán de conformidad con las herramientas citadas en el Diagnóstico:

- El compromiso de la empresa con la igualdad
- Acceso al empleo
- Participación igualitaria en los puestos de trabajo
- Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
- Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida laboral.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Corresponsabilidad y planes de Igualdad
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- La igualdad como elemento de calidad.
- Gestión de las personas con perspectiva de género.

6.2 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ANTE CUALQUIER DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA.

“Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada.

1. Preámbulo.
1. Justificación.
2. Referencias Normativas.
3. Declaración de principios.
4. Principios rectores.
5. Derechos y deberes.
2. Objeto, ámbito de aplicación y marco teórico.
- 2.1 Objeto y ámbito de aplicación.
- 2.2 Acoso laboral.
- 2.3 Acoso sexual.
- 2.4 Acoso por razón de sexo.
3. Metodología y finalidades del Protocolo.
1. Política de prevención.
2. Política de análisis y valoración.
4. Procedimiento de Actuación.
- 4.1 La Comisión de Análisis y Valoración.
- 4.2 Iniciación del Procedimiento
- 4.3 Valoración Inicial de la Solicitud.
- 4.4 Tramitación del Procedimiento.
- 4.5 Informe de Conclusiones.
- 4.6 resolución.
- 4.7 Denuncias Falsas o Injustificadas.
5. Seguimiento y Control
6. Revisión del Protocolo
7. Disposiciones finales.

8. ANEXOS.

Anexo 1. Documento de compromiso, respeto y confidencialidad.

Anexo 2. Hoja registro de las sesiones.

Anexo 3. Documento modelo denuncia.

Anexo 4. Notificación a las partes

Anexo 5. Comunicación al Comité de Seguridad y Salud.

Anexo 6. Diario de Campo de la Comisión de Análisis y Valoración.

Anexo 7. Modelo Entrevista.

Anexo 8. Modelo Informe de Valoración de la Comisión de Análisis y Valoración.

1. PREAMBULO.

1.1 Justificación.

El Ayuntamiento de Granada, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, no aceptando las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, (art. 62 y Disposición final sexta), establece el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género.

El artículo 51 de dicha Ley Orgánica, en aplicación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo; adoptando dicha Ley las infracciones, sanciones y mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.

En similares términos se pronuncia la Ley Andaluza 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, (art. 30).

El acoso sexual está regulado en los arts. 183 ter, 183 quarter y 184 de la Ley Orgánica 1/2015, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. El art. 408 del mismo establece penas de inhabilitación especial para empleado o cargo público a “la autoridad o funcionario que, faltando a la obligación de su cargo, dejare intencionadamente de promover la persecución de los delitos de que tenga noticia o de sus responsabilidades”.

Por ello, este Protocolo de actuación tiene su fundamento en cuanto a las medidas de prevención de cualquier tipo de acoso y discriminación laboral en el seno de esta Administración; dándose traslado a la jurisdicción penal, en el momento en que se tuviese conocimiento de la comisión de una actuación que pudiese ser constitutiva de delito de acoso sexual o cualquier otra actuación perseguible ante dicha jurisdicción.

De conformidad con lo anterior, el Ayuntamiento de Granada, establece, a través de este Protocolo, tanto un procedimiento de prevención de conductas de acoso laboral, acoso sexual y por razón de género objeto de este protocolo, como la canalización de las denuncias que se formulen ante esta Administración, a la Jurisdicción competente (penal, social o contencioso-administrativa).

1.2 Referencias Normativas.

La Constitución Española, dentro del Título Primero, “De los Derechos y Deberes Fundamentales” declara en el artículo 10 que “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Igualmente, en su artículo 14 establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. En el artículo 15 reconoce como derechos fundamental que “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”. El artículo 18.1 recoge que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

El artículo 35,1 de nuestra Norma Fundamental establece que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Además la Constitución en su artículo 9.2, dispone que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; definiendo estas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62. Esta Ley establece específicamente en su artículo 62 y en su Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el actual Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, contempla en el artículo 14. h) como derechos individuales de empleadas y empleados públicos, entre otros: “el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.

El artículo 53 de este Texto Refundido, recoge como Principios éticos de los empleados públicos, entre otros: "1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico. 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En el título VII del citado Texto Refundido, relativo al régimen disciplinario, establece en el artículo 95.2.b) como falta muy grave: "Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo", calificando igualmente como falta muy grave el acoso laboral en el artículo 95.2.o.)

Por otro lado, el artículo 6 b, del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, recoge entre otras, como falta muy grave, de las cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos: "Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Hemos de tener igualmente como referencia, la resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado; y la resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

Así como, el Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, recoge en el apartado XXIX de su Preámbulo que: "También dentro de los delitos contra la libertad, se introduce un nuevo tipo penal de acoso que está destinado a ofrecer respuesta a conductas de indudable gravedad que, en muchas ocasiones, no podían ser calificadas como coacciones o amenazas. Se trata de todos aquellos supuestos en los que, sin llegar a producirse necesariamente el anuncio explícito o no de la intención de causar algún mal (amenazas) o el empleo directo de violencia para coartar la libertad de la víctima (coacciones), se producen conductas reiteradas por medio de las cuales se menoscaba gravemente la libertad y sentimiento de seguridad de la víctima, a la que se somete a persecuciones o vigilancias constantes, llamadas reiteradas, u otros actos continuos de hostigamiento".

Igualmente en el preámbulo del Código Penal, nº XI, señala que "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad". Con lo que "quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas". Así, el artículo 173, establece que "con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima".

En el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo y al acoso sexual y por razón de sexo, de las que destacaremos aquí la resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona; así como la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

Todas estas referencias normativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción, se apoyan en los derechos laborales básicos de los trabajadores y trabajadoras, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: a la ocupación efectiva; a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados

por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Igualmente el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como complemento de este conjunto de iniciativas normativas, dirigidas todas ellas a promover un mayor y mejor cumplimiento de los derechos de empleadas y empleados públicos, y atendiendo al tiempo a las demandas formuladas al respecto por Delegados y Delegadas de Prevención de las distintas agrupaciones sindicales, el Comité de Seguridad y Salud promovió la realización de una serie de reuniones de carácter técnico que nos permitieran dotarnos de un Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada en el que se establecieran las acciones y procedimientos a seguir tanto para prevenir o evitar en lo posible las conductas de acoso en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Granada, como para actuar y sancionar éstas en los casos en los que se produzcan, a estas reuniones se ha incorporado personal del Servicio de Igualdad de Oportunidades, en calidad de asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esta iniciativa se enmarca, por otra parte, en las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales que viene desarrollando el Ayuntamiento de Granada desde hace unos años. Tanto en materia de Vigilancia de la Salud, como en materia de Condiciones de Trabajo, y en Riesgos Psicosociales (a través del Gabinete de Atención al Personal), mediante la detección, abordaje y resolución de conflictos de carácter psicosocial, incluyendo en este Protocolo aquellos supuestos más dañinos para la salud y el bienestar del personal municipal.

También es necesario incorporar de manera específica, los supuestos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tal y como recoge la normativa y el IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Granada 2009-2014, aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 31 de octubre de 2008, publicado en el Boletín Oficial de la provincia el 8 de enero de 2009. Recoge en el eje estratégico I. Construir Granada en Igualdad, el Objetivo General 3: Consolidar la Igualdad en el Ayuntamiento y Objetivo específico 3.1. Elaborar e implementar el Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada, que contiene la siguiente actuación: 3.1.34. Elaboración de un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género. El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en su Sesión Ordinaria, celebrada el día 31 de octubre de 2014, adoptó el acuerdo número 823 relativo a la prórroga del IV Plan Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009-2014).

Nos sumamos así a la serie de Administraciones Públicas (Administración General del Estado, Junta de Andalucía, Universidades y Ayuntamientos) que ya se han dotado de este instrumento preventivo y de actuación y de cuyas experiencias hemos aprendido en la elaboración del presente Protocolo.

1.3 Declaración de principios.

El Ayuntamiento de Granada, mediante la elaboración del presente Protocolo, muestra de manera activa su sensibilidad al respecto de las nuevas formas de sufrimiento en el trabajo que se vienen poniendo de manifiesto en la vida laboral. Nos encontramos, en efecto, en plena mutación del valor del trabajo desde la época fordista a la época postfordista. Si cambian las condiciones de trabajo a nivel mundial, es lógico que tanto en Europa como en España, nos encontremos con permanentes medidas legislativas y técnicas que apuntan a seguir cuidando de los trabajadores en las nuevas condiciones exigidas en el mercado laboral.

De esta forma, el Ayuntamiento de Granada da un paso más en sus políticas de Prevención de Riesgos Laborales y de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y se dota de un instrumento preventivo, de control de los riesgos y de intervención decidida sobre las graves patologías laborales a las que los distintos tipos de acosos hacen referencia.

Tal y como establecen los textos de referencia pero también nuestra propia experiencia, está siendo fundamental la participación del personal municipal a través de los Delegados de Prevención y va a ser fundamental también la participación del personal municipal a la hora de abordar y resolver los conflictos y las distintas situaciones descritas en el presente Protocolo que pudieran afectar a la dignidad y a la salud del personal municipal y al servicio que prestamos a la ciudadanía.

1.4 Principios rectores.

El Ayuntamiento de Granada considera necesario establecer una cultura organizativa de normas y valores para prevenir, controlar e intervenir sobre las distintas situaciones que pudieran dar lugar al acoso moral laboral en el trabajo, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Y todo ello sin atender a quién sea la víctima, o quién la persona acosadora, ni cual sea su rango jerárquico.

Con la aprobación y puesta en marcha de este protocolo, el Ayuntamiento de Granada reconoce la importancia que algunos factores organizacionales (sistemas rígidos de organización de los Servicios, modos parciales de circulación de la información y la comunicación, maneras torpes de resolver los inevitables conflictos y también inadaptados estilos de mando) tienen de hecho en las distintas fases de las situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y a cualquier otra discriminación en el ámbito laboral.

En consecuencia, el Ayuntamiento adopta los siguientes principios de buenas prácticas, deseables dentro de su estructura organizativa:

1. El Ayuntamiento expresa su voluntad de garantizar los derechos de las empleadas y empleados municipales de respeto a la dignidad de la persona, a su intimidad, a la integridad física y moral, a la protección de su seguridad y salud laboral, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en una organización que presta servicios a la ciudadanía y que no puede permitir estas situaciones.

2. El Ayuntamiento reconoce que los comportamientos que ocasionan daños a la salud y al bienestar de las personas, perjudican también al servicio que como Administración presta a la ciudadanía.

3. El Ayuntamiento se compromete a promover una cultura de prevención contra el acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, a través de acciones de formación, información y de sensibilización para todo su personal.

4. El Ayuntamiento asume la necesidad de intervenir sobre estas nuevas formas de sufrimiento en el trabajo y establece este Protocolo como una herramienta preventiva y de intervención decidida, en los distintos supuestos que se requieran, con el objeto de asegurar que todo el personal municipal goce de un entorno laboral digno y exento de todo tipo de acoso.

5. El Ayuntamiento reconoce que todas las situaciones de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta punible que no será tolerada. Por ello acuerda que toda conducta analizada y valorada como acoso, será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

6. El Ayuntamiento acuerda que cualquier comportamiento de fraude o engaño por alguna de las partes implicadas en un caso concreto, será considerado falta y que, en consecuencia, se aplicarán los dispositivos disciplinarios adecuados.

7. En todo caso, el Ayuntamiento procederá siguiendo los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo.

8. El Ayuntamiento reconoce el papel de las distintas Secciones Sindicales y especialmente de los Delegados y Delegadas de Prevención, en la elaboración del presente Protocolo.

9. El Ayuntamiento se compromete a investigar, sancionar y denunciar en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

10. El Ayuntamiento reconoce la riqueza que los acontecimientos imprevistos puedan tener en la aplicación de este Protocolo. Será precisamente "lo no previsto" lo que nos enseñe y oriente en la mejora periódica del funcionamiento del Protocolo.

1.5 Derechos y deberes.

El Ayuntamiento es consciente de la importancia que cada persona de la organización tiene en la misma y reconoce una serie de derechos y responsabilidades que se tienen que interiorizar y cumplir por el bien común. Así pues:

1. Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.

2. Todo el personal tiene el deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la integridad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3. Aquellas personas contra las que se presente las denuncias, gozarán de la presunción de inocencia constitucionalmente reconocida y serán informadas de la naturaleza de los hechos de los que se les acusa, y demás garantías legales en el procedimiento, por lo que tendrán derecho a intervenir en el mismo con todas las garantías legales.

4. Todo el personal municipal tiene derecho a usar los procedimientos previstos en este protocolo y se garantizarán la confidencialidad evitando que se pueda producir un trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se aplicará por igual tanto a las empleadas y los empleados que formulen una denuncia, como a quienes faciliten información o presten asistencia de alguna otra manera en cualquiera de los procedimientos previstos en este protocolo.

5. Todo el personal municipal debe recibir información y formación respecto al funcionamiento práctico de este Protocolo, a partir de su aprobación por la Junta de Gobierno Local.

6. Todo el personal municipal tiene el deber de cumplir las disposiciones establecidas en el presente protocolo. Todos los esfuerzos estarán dirigidos a garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz de este protocolo.

7. El derecho a la intimidad y el derecho a la confidencialidad tienen que estar garantizados durante todo el proceso descrito en este Protocolo.

2. OBJETO, AMBITO DE APLICACION Y MARCO TEORICO.

2.1 Objeto y Ambito de aplicación del Protocolo.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación por motivos laborales en el ámbito del Ayuntamiento de Granada.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el Ayuntamiento de Granada.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este Protocolo las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento que serán informadas de la existencia de este protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as públicos y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

2.2 El acoso laboral.

El acoso laboral es un fenómeno complejo de difícil delimitación, hasta el punto que en la actualidad todavía no existe, ni en el ámbito jurídico-social, ni en el académico, una definición consensuada integradora.

En todo caso, nos adherimos a la definición que recoge el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en Nota Técnica de Prevención número 854 sobre "Acoso psicológico en el trabajo: definición", que lo plantea así: "Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en un marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

El enfoque aquí adoptado tiene la ventaja de que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dispone de experiencia y documentación en la materia al que las distintas Comisiones de Trabajo creadas por el presente Protocolo se van a poder remitir para encontrar consejo y modos prácticos de hacer su delicado trabajo.

Así, resulta orientador saber que los elementos centrales de la definición del acoso laboral tienen que ser las estrategias o formas de abuso aplicadas sobre la persona y no exclusivamente los posibles daños o efectos que provoquen sobre ella. La violencia ejercida no responde pues a las necesidades de organización del trabajo. Los efectos pueden ser muy diversos en cada caso (diferentes grados de ansiedad, estrés, depresión, etc.), en función del tipo y la intensidad de los abusos recibidos, de las características de la persona, del apoyo social que tenga, del asesoramiento profesional que reciba, de las intervenciones que realice, etc.

Además, desde una perspectiva más dinámica, el acoso laboral sigue un proceso que usualmente sigue una trayectoria gradual (intensidad y frecuencia), que va desde manifestaciones sutiles hasta su expresión más abierta, y que puede constituirse en una presión laboral tendenciosa.

A efectos clarificadores, en el entorno laboral, podemos distinguir tres tipos de acoso:

A. Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.

B. Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o trabajadora, o grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.

C. Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o trabajadora, o grupo de personas trabajadoras sobre la persona superior jerárquica.

El acoso, como una situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

A. Fase de conflicto: Aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra que puede cambiar bruscamente a una negativa.

B. Fase de estigmatización que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

C. Fase de intervención desde la empresa. Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.)

D. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

1) Primer grado. La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

2) Segundo grado. Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

3) Tercer grado. La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

2.3 El acoso sexual.

Con carácter general la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". En todo caso el acoso sexual se considera una conducta discriminatoria.

Tipos de Acoso Sexual:

a) Chantaje sexual: Será aquel comportamiento realizado por personal directivo, o por personas trabajadoras de superior categoría, que condicionan directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual por parte de estas. Se toman decisiones por la persona superior jerárquica condicionándolas a si se ha sometido o no a sus requerimientos.

b) Acoso sexual ambiental: También es un tipo de acoso, en el que lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto laboral negativo para una persona trabajadora, lo que supone que no pueda desarrollar su trabajo en un ambiente adecuado.

Tal y como recoge la resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Anexo Modelo de Protocolo

El acoso sexual es un fenómeno reconocido mundialmente y percibido como un problema de significativa importancia. Es por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia.

Independientemente del sistema político y económico de que se trate, aún existe la tendencia de concebir a las mujeres como objeto sexual, lo que provoca una violencia sobre las mismas basada en estructuras patriarcales de autoridad, dominación y control, diseminadas en la sociedad en su conjunto.

Así, el acoso sexual se puede considerar más como un abuso de poder, que como una conducta sexual pues aunque tenga la forma de acercamiento sexual, su finalidad no es otra que el ejercicio de poder.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres, sin embargo, son las mujeres las que mayoritariamente lo sufren. No sería posible un análisis del acoso sexual y por razón de sexo, sin tener en cuenta los roles que el sistema sexo-género atribuye a mujeres y hombres en nuestra organización social. Este conjunto de reglas y roles determina no solo la relación entre los sujetos sino que, confiere una categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. Así, se explica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género puedan ser generados tanto por superiores directos como por compañeros, por el estatus que la jerarquía basada en el género otorga a los hombres con respecto a las mujeres.

Algunos grupos específicos son particularmente vulnerables al acoso sexual. Los estudios realizados documentan la relación entre el riesgo del acoso sexual y la vulnerabilidad percibida de la persona objeto del mismo, indicando que las mujeres divorciadas, las mujeres jóvenes y las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que tienen contratos laborales precarios o irregulares, las mujeres que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad física, las lesbianas y las mujeres raciales corren un riesgo desproporcionado (Recomendación 92/131/CEE).

También señala la secuencia del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Parece haber un itinerario in crescendo del acoso. Prueba de ello es que las conductas muy graves están fuertemente asociadas a otras menos agresivas. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2004, casi un 94% de los casos de acoso sexual grave (chantaje sexual, incluso agresión) pasaron por experiencias de acoso sexual leve (ambiental).

No obstante hay dos trayectorias de acoso sexual: una para los casos leves (comportamientos encuadrados en acoso sexual ambiental), mucho más corta; y otra para los casos graves y muy graves (chantaje sexual e incluso agresión). Según este estudio, la secuencia del acoso sexual grave es la siguiente (IM 2004):

1. El acosador elige una víctima con un papel bastante definido, basado sobre todo en la vulnerabilidad percibida.
2. Se granjea su confianza: la apoya, la ayuda en su trabajo, la halaga. Se convierte en "amigo protector".
3. A partir de aquí comienza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo/jefe: aumenta el número de llamadas, incremento de visitas, requerimientos a su despacho.
4. El resto de trabajadores y trabajadoras ya han percibido que existe una relación especial que encuentran más en amistad o privilegio que en una de acoso, lo que ayuda al rechazo y aislamiento de la víctima.
5. El acosador comienza a hacer explícitas sus demandas para pasar al chantaje, recordando los favores y apoyos recibidos. Recurre a amenazas sobre la pérdida de favores. En ocasiones pasa al asalto incluso con fuerza física.

El entorno social tiende a negar estos comportamientos, tan solo se reconocen los casos más graves. Las víctimas de acoso sexual tardan mucho tiempo en dar nombre a lo que les está pasando y suelen afrontarlo en solitario, lo circunscriben a la esfera personal, es en la medida que los hechos y comportamiento se agravan cuando sienten la necesidad de buscar apoyo en su entorno más cercano.

Esta situación tiene el riesgo de sufrir una gran invisibilidad por parte de la sociedad, generando un grupo de mujeres en riesgo de exclusión. Es fundamental por tanto, el papel de las empresas tanto en la prevención como en la política de actuaciones emprendidas para resolver los casos que se produzcan con la menor repercusión negativa posible para las partes.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.4 El acoso por razón de sexo.

Con carácter general la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en el artículo 7.2 el acoso por razón de sexo, y realiza en artículo 8 una distinción por discriminación relacionada con el embarazo y maternidad, así como garantiza en el artículo 9 la indemnidad frente a posibles represalias.

Se entiende por acoso por razón de sexo "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". Se considera en todo caso una conducta discriminatoria.

También se considera discriminación por razón de sexo:

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, en este caso se trata de una directa por razón de sexo.

- Cualquier trato adverso o negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, demanda o recurso, de cualquier tipo destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tal y como recoge la resolución de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Anexo Modelo de Protocolo.

El acoso por razón de sexo es una manifestación más del machismo socialmente aceptado. Se produce fundamentalmente en sectores muy masculinizados, en los que se considera a la trabajadora como "intrusa". En muchas otras ocasiones, el acoso por razón de sexo es la consecuencia de un acoso sexual en el que la víctima no ha aceptado el chantaje sexual que proponía el acosador.

En otras muchas ocasiones, se produce acoso por razón de sexo cuando una trabajadora ejerce sus derechos derivados de la maternidad.

El acoso por razón de sexo, al igual que el acoso sexual, sigue la misma secuencia, parece haber un itinerario en crescendo.

Se relaciona un listado de conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. A título orientativo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

A este respecto y según la experiencia acumulada, la Comisión de Análisis y Valoración deberá ser especialmente cuidadosa a la hora de dictaminar la existencia de acoso por razón de sexo teniendo en cuenta desde una única ocasión hasta una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

3. METODOLOGIA Y FINALIDADES DEL PROTOCOLO.

3.1 Política de Prevención

El Ayuntamiento, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y partiendo de los datos existentes provenientes de la experiencia del Gabinete de Atención al Personal a lo largo de estos años y de la encuesta de Riesgos Psicosociales que se viene pasando desde hace un tiempo por parte del Servicio de Condiciones de Trabajo, es consciente de la necesidad de seguir evaluando de manera permanente estos riesgos. Por este motivo, este Protocolo medirá su eficacia teniendo como referencia los datos actualizados de los que ya disponemos y que nos están llevando a pormenorizar en áreas municipales determinadas, las actuaciones tendentes a detectar los riesgos y a intervenir de manera decidida sobre los factores psicosociales que puedan estar afectando a la salud del personal municipal.

En consecuencia, el Ayuntamiento considera que la mejor manera de intervenir sobre los comportamientos indeseables de acoso laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo es llevar a cabo de manera permanente una política de Prevención pegada al terreno, realista y ambiciosa.

En todo caso, en lo que a este Protocolo se refiere, consideramos necesario lo siguiente:

1. Todos los trabajadores y trabajadoras recibirán una copia de este Protocolo y de las posteriores modificaciones que tengan lugar en lo sucesivo.

2. En el marco de la Formación en materia de Prevención que venimos implantando desde hace años, seguiremos facilitando información y formación completa y sistemática sobre las mejores prácticas para la prevención del acoso psicológico y sexual.

3. El Ayuntamiento proporcionará a los mandos formación y capacitación en materia de prevención del acoso en general y sobre el funcionamiento de este protocolo en particular.

4. Se facilitará información sobre este protocolo a todo el personal que acceda por primera vez al Ayuntamiento.

5. Uno de los objetivos de este Protocolo es prevenir las conductas que derivan en un acoso, siempre con el rotundo propósito de evitarlas y de disminuir los ataques que provoca la violencia laboral contra las personas y velar así por su dignidad e integridad psíquica y moral. Desde esta óptica preventiva, se desprende la necesaria utilización de medidas específicas según cada situación de violencia que pueda darse. Este protocolo es, pues, una herramienta flexible y dinámica capaz de dar respuesta a la máxima cantidad de situaciones posibles.

En este sentido se explicita la idoneidad de las siguientes medidas:

1. La formación continuada en materia de Prevención tanto en conceptos básicos como en curso de especialización en habilidades sociales y personales, como por ejemplo la mediación, la gestión del estrés o la resolución de conflictos.

2. Del mismo modo, se propone la realización de una campaña informativa y formativa específica para favorecer la creación de significados compartidos entre los diferentes niveles jerárquicos del Ayuntamiento, con la que trate de diferenciar de manera clara entre comportamientos aceptables y no aceptables. Estamos seguros de que ello facilitará también la introducción cada vez más arraigada y rigurosa de políticas o de códigos de conducta compartidos a este respecto.

3. El Ayuntamiento creará y mantendrá en Intranet, páginas dedicadas a la información sobre la prevención y resolución del acoso y al funcionamiento de este protocolo.

El Ayuntamiento entiende la necesidad de abordar la problemática del acoso laboral, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y sexual desde una óptica positiva, que permita el desarrollo de políticas preventivas y acciones formativas en materia de buenas prácticas profesionales con objeto de lograr evaluar, controlar e intervenir sobre los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

El objetivo de este posicionamiento es múltiple. Así, se pretende:

- Hacer posible que el personal municipal esté informado y formado en materia de acoso para conformar un Ayuntamiento consciente de las políticas de igualdad y respeto mutuo.

- Facilitar los vínculos y las relaciones entre el personal y sus responsables en las diferentes Áreas o Departamentos; así como la comunicación y la transparencia entre las mismas.

- Fomentar un buen clima laboral y el trabajo cooperativo.

- Enfatizar la cultura del Ayuntamiento respecto a los valores de solidaridad y respeto mutuo entre todo el personal.

Con la elaboración y puesta en práctica de este Protocolo, desde este enfoque positivo y de manera operativa, el Ayuntamiento y todo su personal promueven:

1. El establecimiento de un banco de experiencias donde los trabajadores y trabajadoras, los mandos y las Áreas o Departamentos que obtengan las mejores valoraciones en la evaluación de sus riesgos psicosociales podrán compartir sus dinámicas y formas de trabajar con el resto de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento. Este intercambio deberá hacerse de la manera más cómoda y eficaz para todas las personas participantes, pero de forma periódica e incorporada a la dinámica preventiva de riesgos laborales. Los resultados que se obtengan se publicarán en la Intranet.

2. Que el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Ayuntamiento sea un medio de recepción de las aportaciones del personal municipal que realice a título individual o colectivo, así como de las sugerencias o propuestas concretas de mejora de modos de trabajo u otros que consideren que puedan mejorar los sistemas organizativos y de comunicación en el ámbito de su trabajo cotidiano.

3.2 Política de Análisis y Valoración.

El Ayuntamiento reconoce la importancia destacada del papel de las medidas de prevención primaria en materia de Vigilancia de la Salud, Condiciones de Trabajo y Riesgos Psicosociales.

En consecuencia, cualquier persona empleada municipal que considere que está siendo acosada o que disponga de información de una posible situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra situación de discriminación, podrá dar cuenta de la conducta o conductas en cuestión y recibir, en contrapartida, la ayuda y el asesoramiento de manera inmediata, salvaguardando siempre la confidencialidad.

Para ello podrá dirigirse a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales y a las delegadas o los delegados de prevención de las agrupaciones sindicales, para que sea informada de los diferentes derechos, procedimientos y trámites que le correspondan, de manera que la persona afectada pueda valorar de mejor manera cuál es el cauce idóneo para tratar el asunto según las circunstancias concurrentes.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

4.1 La Comisión de Análisis y Valoración.

La Comisión de Análisis y Valoración estará formada por 4 miembros y tendrá composición paritaria. 2 de ellos serán técnicas o técnicos de los Servicios municipales con competencias en materia de Prevención e Igualdad y con formación y experiencia en la materia. Recayendo la Presidencia en una de estas dos personas. Los otros 2 miembros serán dos personas Delegadas o Delegados de Prevención o propuestos por estos, actuando una de ellas como Secretario o Secretaria de la Comisión.

La Comisión designará de entre sus miembros a la persona responsable de la tramitación de cada denuncia planteada en esta materia.

Los miembros de la Comisión de Análisis y Valoración, serán competentes en materia de Igualdad, en materia Psicosocial y en materia de Personal.

La designación de los miembros titulares de la Comisión de Análisis y Valoración se realizará por el Alcalde o quien legalmente le sustituya, una vez consensuado en el Comité de Seguridad y Salud, por un periodo de dos años.

A estos efectos tanto la Corporación como los Delegados y Delegadas de Prevención propondrán un número de candidaturas no inferior a siete, a dicho Comité; que serán designados por este por orden de prelación a efectos de formar parte de la Comisión. Siendo el número máximo de miembros a designar catorce, siete por la Corporación y siete por los Delegados de Prevención (dos titulares y cinco suplentes por cada parte).

En caso de ausencia, vacante, incurrir en causas de abstención o de incompatibilidad, o cualquier otro motivo que impida la asistencia de un titular a la Comisión, será sustituido según el orden establecido por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, del resto de miembros designados.

Los miembros no podrán permanecer en esas funciones más de dos mandatos consecutivos.

La participación de los miembros en las tareas de la Comisión de Análisis y Valoración se considera parte de sus funciones laborales, debiendo disponer del tiempo necesario para la realización de las actuaciones necesarias.

La Comisión podrá pedir la colaboración de personas expertas externas al Ayuntamiento cuando así lo considere y dependiendo de las características de los casos que se le presenten. Estas personas expertas asesorarán a la Comisión sin que medie contraprestación económica alguna.

La Comisión de Análisis y Valoración tendrá la responsabilidad de tratar de resolver los desacuerdos mediante la investigación de los hechos, el diálogo y la participación activa de todas las personas interesadas. En el desarrollo de sus actuaciones, la Comisión de Análisis y Valoración actuará con independencia y ejercerá con plena autonomía las funciones necesarias.

La Comisión de Análisis y Valoración tiene que actuar de manera independiente e imparcial. En todo momento, tendrá que respetar la confidencialidad del procedimiento. Cada uno de sus miembros firmará el Documento de compromiso, respeto y confidencialidad (Anexo 1). Su incumplimiento generará las medidas disciplinarias correspondientes.

Se dispondrá de una Hoja de registro documentando las sesiones y las diferentes actuaciones en la que queden reflejadas la fecha y los datos relevantes de cada sesión firmada por las partes (Anexo 2).

El espacio de encuentro de las sesiones se hará en un local escogido por los miembros de la Comisión, atendiendo especialmente a la discreción y confidencialidad de las sesiones de trabajo.

La Comisión de Análisis y Valoración delegará la custodia de toda la documentación que genere en los Servicios de Prevención municipales.

4.2 Iniciación del Procedimiento

El procedimiento de Actuación comenzará desde el momento en que se presenta la denuncia a la Presidencia de la Comisión de Análisis y Valoración (Anexo 3) por parte de la persona empleada municipal que considere que está sufriendo alguna de las conductas o situaciones conflictivas que pudieran derivar en un eventual acoso.

El procedimiento también dará comienzo cuando lo sea expresamente solicitado por parte de las o los representantes de las trabajadoras y trabajadores, las personas responsables de los Servicios o por cualquier persona empleada pública que tenga conocimiento de la situación (Anexo 3). En estos casos, la denuncia deberá ser corroborada, en el curso de la investigación de la Comisión, por la persona afectada, se deberá contar con su consentimiento expreso para iniciar las actuaciones señaladas en este Protocolo. En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no dé su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en estos procesos y previa audiencia a las mismas, los Servicios municipales de Prevención podrán adoptar las medidas o diligencias cautelares que estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitar mayores perjuicios.

Si así lo requiere, el empleado o empleada municipal que haya presentado la denuncia, puede pedir mantener una reunión con una técnica o técnico de los Servicios municipales de Prevención de su elección, para recabar la información y el asesoramiento que necesite. Podrá asistir a esta reunión en compañía de quién considere oportuno.

4.3 Valoración Inicial de la Solicitud.

La valoración inicial de la solicitud a efectos del procedimiento comprende las siguientes opciones y actuaciones:

1) La Comisión de Análisis y Valoración se reunirá en el plazo de 48 horas desde la recepción de la denuncia.

2) La Comisión de Análisis y Valoración podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

2.1) Archivar la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona denunciante. No obstante, si la cuestión suscitada por la incoación del procedimiento entrañase interés general o fuera conveniente sustanciarla para su definición y esclarecimiento, la Administración podrá limitar los efectos del desistimiento o la renuncia de la persona interesada y seguirá el procedimiento.

b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios. Si la Comisión considera que no hay indicios fundados de acoso, el Informe de Conclusiones de la misma deberá establecer qué factores de riesgo concretos estaban en la base de la aparición de la situación detectada y deberá proponer medidas preventivas concretas que favorezcan los cambios necesarios a nivel organizativo y personal. En este caso, el expediente pasará a la consideración de los Servicios municipales de Prevención, que intervendrán en el mismo conforme a los procedimientos establecidos al respecto.

c) Resolución del contenido de la denuncia por actuaciones previas.

d) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, se propondrá la incoación del expediente que corresponda.

2.2) En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, pero se diera la circunstancia de que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión podrá intervenir con el objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Entre estas actuaciones, la Comisión podrá proponer un acto de mediación, previa conformidad de la persona presentemente acosada y de la persona denunciada. El objetivo de la mediación es llegar a acuerdos entre las partes y po-

sibilitar un cauce de comunicación entre ellas. La mediación será desempeñada por un miembro de los designados por el Comité de Seguridad y Salud Laboral para formar parte de la Comisión de Análisis y Valoración, distinto de los titulares de esta. Actuará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) La persona mediadora se mostrará imparcial en todo momento.
- b) No tendrá lugar en los casos en que la situación de acoso se ha instaurado, porque se ha perdido el equilibrio entre las partes.
- c) Se analizará el problema en que consiste el litigio entre las partes, recogiendo información e identificando necesidades.
- d) Se explorarán las posibilidades de conseguir una solución amistosa al problema.
- e) Se pedirá a las partes el actuar de buena fe, evitando el mantenimiento sistemático de posiciones inaceptables para la otra parte que impidan alcanzar cualquier acuerdo, incluso parcial.
- f) La persona mediadora analizará la idoneidad de reuniones conjuntas o por separado.
- g) Se propondrá la reciprocidad en las concesiones, realizando sugerencias y alternativas, evitando la hostilidad personal.
- h) Al objeto de facilitar el desenlace, se deben hacer recomendaciones con flexibilidad para llegar a acuerdos y formalizarlos en un documento.

La persona mediadora elevará informe a la Comisión de Análisis y Valoración con los resultados de su gestión, en el plazo de diez días desde la finalización de la actuación mediadora, que no podrá superar 15 días naturales.

2.3 Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión de Análisis y Valoración continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas provisionales que aconseje la valoración inicial. A tal fin, podrá solicitar informe al Servicio competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que deberá emitirlo en el plazo máximo de cinco días hábiles. Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancias de las denunciadas y previa audiencia a las mismas, estas medidas provisionales podrán consistir en:

- a) El ofrecimiento por la Comisión a la persona afectada del seguimiento de su estado de salud por personal adscrito al Servicio competente en materia de Vigilancia de la Salud, para procurar el apoyo profesional necesario, que tendrá carácter voluntario.
- b) La propuesta de adscripción funcional provisional, sin cambio del puesto de trabajo, de la persona que solicita la intervención, previa conformidad de ésta, a otra Unidad administrativa, Centro o Área Municipal para garantizar su protección mientras se desarrolla el procedimiento. Dicha adscripción será acordada por la Delegación competente en materia de Personal.

- c) Cuantas otras se estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

El informe que emita sobre esta cuestión la Comisión de Análisis y Valoración será vinculante para la adopción de las medidas provisionales por la Corporación.

4.4 Tramitación del Procedimiento.

La Comisión, a través de la persona responsable de la tramitación, llevará a cabo de oficio los actos de tramitación, necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba emitir su propuesta. En todo caso:

- a) Requerirá del Servicio competente en materia de Prevención la remisión de la evaluación del riesgo del puesto de trabajo que desempeñe la persona presuntamente objeto de acoso y, en su caso, información sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad administrativa donde preste servicio aquélla, así como otros antecedentes o indicadores de interés para el caso.

- b) Notificará la iniciación del procedimiento a la persona presuntamente acosada y a quién haya presentado la solicitud, en caso de ser diferentes. Esta notificación se llevará a cabo mediante la firma de los documentos de inicio del procedimiento, con la conformidad de las partes que asumen así el proceso. Y se practicará de conformidad con lo que determine la normativa básica sobre procedimiento común vigente en el momento de presentación de la denuncia (Anexo 4).

- c) Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud del inicio del expediente y el cierre del mismo (Anexo 5).

- d) La comisión podrá solicitar aquellos informes que sean preceptivos por las disposiciones legales, y los que se juzguen necesarios para resolver. Estos informes serán emitidos en el plazo de 10 días.

- e) La Comisión podrá recabar asesoramiento y apoyo del Servicio de Igualdad, en los casos de presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas. Si hubiese más de una denuncia contra la misma persona se tramitarán de forma diferenciada.

Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales. En cualquier caso, la Comisión adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto al principio de contradicción y al de igualdad de las partes en el procedimiento.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento,

propuesta que la Comisión sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias mediante decisión motivada; las pruebas deberán practicarse en el plazo máximo de diez días a contar desde la recepción por la Comisión de las propuestas.

En todo caso, la persona responsable de la tramitación tomará declaración a la persona presuntamente acosada y al que solicita intervención, en el supuesto de que no coincidan; a la persona denunciada y a los testigos, si los hubiere. La investigación se desarrollará con el mayor respeto a los derechos de las partes afectadas. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por una persona Delegada de Prevención, u otra persona de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, la de los testigos y de la documentación que obren en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona entrevistada, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "no me informan"
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir el orden cronológico del relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga (Anexo 7).

La metodología de trabajo de la Comisión de Análisis y Valoración será la siguiente:

Evaluación inicial:

- Cada una de las actuaciones de la Comisión será documentada en el Diario de Campo del trabajo de la Comisión (Anexo 6).

- Definición consensuada del problema al objeto de comprender sus particularidades.
- Anamnesis laboral del personal municipal: historial y trayectoria laboral, formativa, etc.
- Cronología de los hechos.
- Antecedentes médicos y psicológicos. Además de los datos que se les solicite y puedan aportar al respecto los Servicios de Prevención, el trabajador o trabajadora podrá presentar los informes de especialistas que considere. Estos datos, especialmente protegidos, serán tratados acordes a una confidencia máxima.

- Relación con responsables, iguales y subordinados. Entrevistas pertinentes para ampliar recibir información (Anexo 7).

- Definición del ambiente laboral por parte del propio trabajador o trabajadora.
- Datos del clima laboral y de las evaluaciones de riesgos que consten en los Servicios de Prevención.
- Análisis y valoración del caso de manera colegiada por parte de los miembros de la Comisión.

Una vez instruido el procedimiento, e inmediatamente antes de redactar el informe de conclusiones, se pondrá de manifiesto a las personas interesadas, dándoles el trámite de audiencia por un periodo de 10 días, en el que podrán alegar y presentar documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

4.5 Informe de Conclusiones.

El periodo de análisis y estudio de la situación por la Comisión no se demorará más de un mes desde la recepción de la denuncia por parte de la misma. Será prorrogable, si fuera necesario, por otro mes más, comunicándolo mediante informe motivado al Comité de Seguridad y Salud.

La Comisión, en el plazo señalado, contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de todas las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones, que elevará a la Delegación competente en materia de Personal.

En el informe de conclusiones se incluirá, como mínimo, la siguiente información (Anexo 8):

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de las pruebas, cuestionarios y diligencias practicadas.
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.
- f) Propuesta de medidas correctoras, si procede.
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción, si procede.

h) Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, cuando proceda.

4.6 Resolución

En el plazo máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión, la Delegación competente en materia de Personal dictará resolución acordando las medidas propuestas por la Comisión.

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la denuncia, y a quien hubiera formulado la denuncia en el supuesto de que no coincida con la persona afectada. La notificación se practicará de conformidad con lo que determine la normativa básica sobre procedimiento común vigente en el momento de presentación de la denuncia. Contra la resolución que ponga fin al procedimiento cabrán los recursos en vía administrativa y jurisdiccional previstos por las leyes.

A efectos de información, garantizando la protección de datos de carácter personal, la Delegación competente en materia de Personal informará de los casos y resoluciones adoptadas a los Delegados y las Delegadas de Prevención, al Comité de Seguridad y Salud y al Servicio competente en materia de Prevención. Asimismo, se informará al Servicio competente en materia de Igualdad en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4.7 Denuncias Falsas o Injustificadas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Análisis y Valoración podrá proponer a la Delegación competente en materia de Personal, la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichas actuaciones.

5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para el seguimiento y control en esta materia el Servicio competente en materia de Prevención:

a) Mantendrá reuniones periódicas con la Delegación competente en materia de Personal y con los Delegados y las Delegadas de prevención para revisar el cumplimiento de las medidas a adoptar y verificar su eficacia informando de ello a la Comisión de Análisis y Valoración, la cual, a la vista de dicho informe, podrá proponer, si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.

b) Efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas.

c) Prestará especial atención, para evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral, cuando se produzca la reincorporación después de una situación de baja laboral de una persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.

Por su parte la Delegación competente en materia de Personal, dispondrá de un registro de informes de conclusiones emitidos en los procedimientos seguidos, así como de los casos afines al acoso detectados en una fase previa al acoso propiamente dicho.

La Comisión de Análisis y Valoración presentará un informe a final de año al Comité de Seguridad y Salud sobre las actuaciones realizadas, las recomendaciones hechas y las medidas que haya tomado en el curso del año correspondiente, sin vulnerar la confidencialidad. Este Informe será publicado para general conocimiento de la plantilla municipal.

6. REVISION DEL PROTOCOLO

Cada dos años, el Servicio competente en materia de Seguridad y Salud Laboral presentará ante el Comité de Seguridad y Salud un balance de la aplicación de este Protocolo.

El Servicio competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, en colaboración con la Delegación competente en materia de Personal, así como las personas Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, podrán proponer la revisión y actualización de este Protocolo. Dicha revisión deberá ser aprobada por la Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Granada, previa negociación del Comité de Seguridad y Salud.

7. DISPOSICIONES FINALES.

1. El presente Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada entrará en vigor en la fecha de su publicación en los Boletines Oficiales pertinentes, una vez aprobado por la Junta de Gobierno Local, después de su consideración por el Comité de Seguridad y Salud y la propia Junta de Personal. Su validez será de dos años, prorrogable por periodos iguales. El Ayuntamiento se compromete a revisar el funcionamiento de este protocolo al final de este periodo.

2. En relación con el personal de empresas externas contratadas que prestan servicios al Ayuntamiento de Granada, se aplicará lo previsto en el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo (RD 171/2004 de 30 de enero), que establece las obligaciones de coordinación de actividades empresariales. Particularmente, las empresas externas contratadas deben ser informadas de la existencia de este Protocolo y de que en caso de que se produzcan conductas como las definidas en el mismo entre personal del Ayuntamiento y personal de la empresa contratada externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales".

8. ANEXOS.

Anexo 1. Documento de compromiso, respeto y confidencialidad.

Anexo 2. Hoja registro de las sesiones.

Anexo 3. Documento modelo denuncia.

Anexo 4. Notificación a las partes

Anexo 5. Comunicación al Comité de Seguridad y Salud.

Anexo 6. Diario de Campo de la Comisión de Análisis y Valoración.

Anexo 7. Modelo Entrevista.

Anexo 8. Modelo Informe de Valoración de la Comisión de Análisis y Valoración.

6.3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCION DE LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

1. Preámbulo

Constituye un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad y una obligación de la dirección de las empresas la de prevenir y sancionar cualquier actuación que viole este derecho. El Ayuntamiento de Granada se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en él sus servicios, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el trabajo y a garantizar que estas medidas son conocidas suficientemente por todo su personal.

Teniendo en consideración de un lado los estudios realizados y publicados por la Comisión y el Parlamento de la Unión Europea que ponen de manifiesto que, debido a su situación de discriminación estadísticamente demostrada, las mujeres son mucho más frecuentemente que los hombres víctimas de la violencia en el ámbito laboral, y de otro las disposiciones recogidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en esta materia, se asume como objetivo del presente Protocolo recoger medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a las manifestaciones de violencia de género en el trabajo, el acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

Las medidas que se adopten regirán para la totalidad del personal que presta servicios en el Ayuntamiento de Granada, sea cual sea el tipo de su contrato y el carácter o naturaleza jurídica de su relación laboral con el mismo.

2. Normativa de referencia.

El art. 2.3 de la D/2000/43/CE de 29 de junio del 2000 del Consejo sobre aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y el art. 2.3 de la D/2000/78/CE del Consejo sobre establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación definen el concepto acoso en los siguientes términos: "El acoso constituirá discriminación....cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos relacionados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normas y prácticas nacionales de cada Estado miembro".

El art. 2.1.c) de la Directiva 2006/54/CEE de 25 de julio de 2006 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación define el acoso por razón de género como: "La situación en que se produce cualquier comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo." El mismo precepto en su apartado d) define el acoso sexual como: "La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo."

La Directiva 2002/73/CE art. 3 señala en su apartado 2: "El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrán utilizarse para tomar una decisión que le afecte"

Ambas directivas establecen que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y por tanto se prohibirán y se sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece en su art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En su art. 48 la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con referencia al sector público la misma Ley señala en su art. 62:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”

La Ley 12/07 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía señala en su art. 3.6

“Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno hostil, intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo”.

En su art. 3.7 señala:

“Se entiende por acoso por razón de sexo la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Se añade en el art. 3.4 que “El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una citación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración que cualquier tipo de acoso.”

En su art. 30 establece

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

2. Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

4. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

6. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.

Definición de los conceptos relacionados con la violencia de género

A pesar de las dificultades que conlleva una delimitación del término acoso y sus posibles tipos (chantaje sexual, acoso ambiental, etc.), contamos con definiciones, normas legales y criterios jurisprudenciales que enmarcan el fenómeno.

El Instituto de la Mujer (MTAS), en el Estudio sobre las medidas adoptadas por los Estados miembros de la Unión Europea para la lucha contra la violencia hacia las mujeres, publicado en el año 2002 define la violencia en el trabajo como: “conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional”.

Para la Profesora Pérez del Río, y a falta de un concepto comúnmente aceptado, la definición de acoso sexual mas completa y con mayor consenso es la de Lousada Arochena, y Del Rey Guanter que se manifiesta en los siguientes términos: “Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.”

Para la citada profesora, “en esta definición quedan claros tanto los elementos configuradores del fenómeno (actuación de tipo sexual indeseada por la víctima y que además le resulta ofensiva), como los tipos (chantaje sexual y acoso ambiental), el ámbito en que la actuación ha de tener lugar (el de organización y dirección empresarial, es decir, la propia empresa o al menos si es fuera de ella ha de tener relación con el trabajo de la víctima), los sujetos activos de

la actuación que pueden ser tanto el propio empleador como los compañeros de trabajo o incluso clientes o terceros relacionados con la víctima por causa de su trabajo. Además, la configuración tan amplia que realiza de la posible conducta acosadora ("conducta de naturaleza sexual") tiene como resultado la inclusión tanto de la de carácter físico como verbal, gestual, insinuaciones etc."

En el mismo sentido que en el caso de Acoso sexual, la profesora Pérez del Río considera que tampoco hay una definición comúnmente aceptada para el acoso moral. Tomamos por la mejor y más completa la de Marie-France Hirigoyen: "Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando esta actuación tiene relación o como causa el sexo o el género de la víctima, constituirá acoso moral por razón de género." Como en el supuesto anterior, y en opinión de la misma profesora, en esta definición se contiene una referencia suficientemente clarificadora de los elementos caracterizadores del acoso moral, algunos de los cuales lo diferencian del sexual, por ejemplo la necesidad de repetición o sistematicidad y otros son comunes con el mismo, por ejemplo sus efectos, demostradamente devastadores para la salud física y psíquica de las víctimas así como sus resultados en términos laborales ya que degrada las condiciones de trabajo de la víctima poniendo en peligro su empleo, y finalmente se refiere al ámbito de realización, el de organización y dirección de un empresario. Define asimismo de forma suficiente el acoso moral discriminatorio por razón de género.

Constituyen conductas calificables de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento;
- Contacto físico de carácter sexual, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, con sin empleo de fuerza o intimidación;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo,
- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones sugerentes y/o desagradables.

Constituyen conductas constitutivas de acoso moral, entre otras, las siguientes:

- Atentados contra las condiciones de trabajo (críticas exageradas o injustas y continuas, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias del trabajador, impartición de ordenes contradictorias o imposibles de cumplir etc.);
- Aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros;
- Atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima);
- Violencia verbal, gestual o física.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrán como objetivo examinar la intervención que se está realizando a través de la puesta en marcha de las acciones propuestas y analizar el cumplimiento final de los objetivos previstos. Su planteamiento ha de tener en cuenta los efectos de la intervención en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las relaciones de género.

Para ello, la Comisión para la Igualdad tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan. Así pues, tendrá que determinar qué indicadores y herramientas de recogida de información se van a utilizar para que faciliten información desagregada por sexo sobre los resultados del Plan y el impacto en relación a la reducción de las desigualdades de acceso y desarrollo profesional. Igualmente tendrá que precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto como a medio y largo plazo.

La evaluación tendrá los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- La evaluación podrá estructurarse en tres ejes:
 - Evaluación de resultados, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
 - Evaluación del proceso, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - Evaluación de impacto, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

8. CALENDARIZACION

FASES

1. Compromiso de la organización

Es necesario recoger el compromiso de la organización a la hora de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Así como comunicar el procedimiento a toda la plantilla.

Para realizar el diagnóstico tenemos como referencia las: Herramientas de apoyo para la elaboración de planes de igualdad en las organizaciones laborales, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad 2010, las fichas han de adaptarse a la realidad del Ayuntamiento de Granada, tarea que deberá realizarse por los servicios competentes en función a la información a recabar, con el apoyo del servicio de igualdad de oportunidades.

Es imprescindible contar con una aplicación informática que permita la recogida y análisis de los datos para el diagnóstico, y posteriormente la ejecución y evaluación del Plan de Igualdad.

2. Diseño de un plan de comunicación.

Es necesario establecer un plan de comunicación con el objetivo de sensibilizar, informar e implicar al personal municipal en todas las fases del Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Granada.

La imagen adquiere un lugar destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen, tanto interna como externa, contribuirá al buen funcionamiento del programa.

Se emplearán los canales formales de comunicación del Ayuntamiento para la distribución de la información.

3. Diagnóstico.

Recogida de información: Es necesario sistematizar la recogida de datos desagregados por sexo sobre la plantilla municipal en relación a los siguientes aspectos:

- Compromiso del Ayuntamiento de Granada con la igualdad entre mujeres y hombres, datos aportados por el Servicio de Igualdad de Oportunidades y el Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Situación de mujeres y hombres en la organización, datos aportados por el Servicio correspondiente del Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Acceso a la organización: reclutamiento y selección, datos aportados por el Servicio correspondiente del Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Formación continua, datos aportados por el Servicio correspondiente del Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Promoción y desarrollo profesional, datos aportados por el Servicio correspondiente del Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Política retributiva, datos aportados por el Servicio correspondiente del Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, datos aportados por el Servicio correspondiente del Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Salud laboral, datos aportados por el Servicio correspondiente del Area de Personal, Servicios Generales y Organización
- Cuestionario para la representación legal de trabajadores y trabajadoras, datos facilitados por la representación sindical
- Cuestionario para la plantilla, datos facilitados por las trabajadoras y trabajadores.

4. Elaboración del informe sobre el diagnóstico:

A partir de los datos de las fichas se emitirá un informe previo de diagnóstico que se estructura en 4 grandes bloques: Bloque introductorio, bloque de caracterización de la organización, bloque con el análisis realizado de los datos recogidos de la plantilla municipal y un bloque final de conclusiones con la situación del Ayuntamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres y los aspectos a mejorar que se derivan del análisis realizado.

Este informe previo de diagnóstico se elevará a la Comisión de Igualdad, para su debate y aprobación.

5. Elaboración del Plan

El equipo experto en Igualdad elaborará una primera versión del Plan de Igualdad para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada a partir del informe diagnóstico, y que se estructura al menos en los siguientes bloques:

- Introducción
- Objetivos
- Acciones
- Sistema de seguimiento y evaluación
- Calendarización
- Responsable del desarrollo del plan en el marco del Ayuntamiento de Granada

6. Aprobación del Plan de Igualdad para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada.

Una vez consensuado en la Comisión de Igualdad, se aprobará el Plan de Igualdad para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada por el órgano competente.

7. Formación

El Servicio de Igualdad de Oportunidades, en coordinación con el Servicio de Formación, pondrá a disposición de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad las acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades

y transversalidad de género que se consideren necesarias para el correcto desarrollo de las funciones derivadas del diseño y ejecución del Plan de Igualdad para el Personal al Servicio del Ayuntamiento de Granada.

CALENDARIO DE ACTUACIONES 2016, PARA ELABORAR UN NUEVO PLAN DE IGUALDAD DE EMPRESA CON UN NUEVO DIAGNOSTICO, QUE SERA DE APLICACION AL AYUNTAMIENTO DE GRANADA Y A LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES DEL MISMO.

FASES	En	Fe	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
Compromiso de la organización												
Desarrollo plan comunicación												
Diagnóstico previo												
Elaboración del informe diagnóstico												
Elaboración primera versión del Plan												
Aprobación del Plan												
Formación												

Granada, 1 de febrero de 2016.-El Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización, fdo.: Juan Antonio Fuentes Gálvez.

NUMERO 743

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Protocolo de prevención y actuación ante el acoso en el Ayuntamiento de Granada

EDICTO

El Sr. Concejal Delegado de Personal, Servicios Generales y Organización,

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de enero de 2016, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo que literalmente dice:

“Se toma en consideración expediente núm. 75/2016 de Personal relativo a la aprobación del “Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada”.

Visto el informe de fecha 25 de enero de 2016, emitido por el Subdirector General de recursos Humanos, con el conforme del Director General de Recursos Humanos, relativo a Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Granada, que básicamente dice:

“En virtud de lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y concretamente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de

la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; en la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, SE INFORMA:

“1º La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, declara en el artículo 10 que “La dignidad de la personal, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.” Igualmente, en su artículo 14 establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” El artículo 18.1 reconoce que “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Finalmente, el artículo 35.1 dispone que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, contempla en el artículo 14. h) como derechos individuales de empleadas y empleados públicos, entre otros: “el respecto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”. Por su parte, el artículo 95.2 b) contempla el acoso laboral como falta muy grave.